

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA

(Aprovada em Reunião do Conselho de Administração realizada em 28/07/2020)

1. OBJETIVO

- 1.1. Estabelecer regras e diretrizes a serem observadas e aplicadas para determinar a remuneração dos administradores da Even Construtora e Incorporadora S.A. (“Companhia”), para atrair, manter e reconhecer estes profissionais, em linha com as melhores práticas de mercado.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

- 2.1. A Política de Remuneração da Administração abrange os administradores da Companhia (“Política”), definidos neste documento como: (i) os membros do Conselho de Administração; (ii) seus Comitês de Assessoramento (Comitê de Auditoria, Comitê Financeiro, Comitê de Pessoas, Comitê de Transação com Partes Relacionadas e Comitê de Inovação); (iii) a Diretoria Estatutária; e (iv) Conselho Fiscal, quando instalado.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- 3.1. Cumprimento integral desta Política pelo público elegível.

4. DIRETRIZES

4.1. PRÁTICAS GERAIS DE REMUNERAÇÃO

- 4.1.1. Com o intuito de assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos vigentes, bem como a prática de mercado, a remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, quando instalado, baseia-se em responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, quando instalado, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham, bem como o tempo dedicado às suas funções.
- 4.1.2. Conforme Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404/76) e Estatuto Social da Companhia, a remuneração global ou individual dos membros da Administração será fixada em Assembleia Geral. No caso de a Assembleia Geral fixar a remuneração global, caberá ao Conselho de Administração deliberar sobre a respectiva distribuição.
- 4.1.3. Compete também ao Conselho de Administração, do montante global da remuneração fixada pela Assembleia Geral, atribuir os honorários mensais a cada um dos membros da Diretoria Estatutária e dos membros dos comitês de assessoramento da Companhia.
- 4.1.4. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitados os limites legais.

4.2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- 4.2.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração é fixa, paga em 12 (doze) parcelas mensais, em contrapartida aos serviços prestados.
- 4.2.2. Todos os membros do Conselho de Administração, Independente ou não, receberão o mesmo valor mensal, observado o disposto no Item 4.4.7 abaixo.

- 4.2.3** A Companhia acredita que a definição da remuneração está alinhada com as melhores práticas de mercado.
- 4.2.4** O membro suplente do Conselho de Administração não terá remuneração fixa anual e/ou mensal. Se um membro suplente do Conselho de Administração substituir o membro titular em alguma reunião, será remunerado nas mesmas bases dos membros titulares.
- 4.2.5** As reuniões presenciais do Conselho de Administração realizadas na sede na Companhia e quando em outro local definido pelo Conselho de Administração, terão os custos com traslados intermunicipais e refeições serão inteiramente assumidos pela Companhia.
- 4.2.6** Caso algum membro do Conselho de Administração faça parte de algum Comitê de Assessoramento, deverá ser observado o disposto no item 4.3. abaixo.

4.3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- 4.3.1.** Todos os Comitês de Assessoramento deverão ter o mesmo prazo de mandato, estabelecido pelo Conselho de Administração e serão estabelecidas em suas políticas e/ou regimentos internos.
- 4.3.2.** A remuneração dos membros dos Comitês de Assessoramento, em contrapartida aos serviços prestados, poderá ser feita de 2(duas) formas:
- (i) fixa, paga em 12 (doze) parcelas mensais, para os membros do Comitê de Auditoria, do Comitê Financeiro, do Comitê de Transação com Partes Relacionadas e do Comitê de Inovação; ou
 - (ii) por participação em reunião, conforme convocação da Companhia, no caso dos membros do Comitê de Pessoas.
- 4.3.3.** Todos os membros dos Comitês de Assessoramento terão a mesma remuneração, observado a periodicidade de pagamento de cada Comitê de Assessoramento, fixa ou por participação.
- 4.3.4.** Caso seja criado um Comitê de Assessoramento, o Conselho de Administração estabelecerá os honorários e a periodicidade de pagamentos.
- 4.3.5.** O Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração não serão remunerados pela cumulação de mandato como membro de qualquer Comitê de Assessoramento.
- 4.3.4.1** Os membros do Conselho de Administração que cumulem cargos nos Comitês de Assessoramento terão remuneração adicional correspondente à participação em 1 (um) Comitê de Assessoramento, independentemente do número de comitês que participar como membro efetivo.

4.4 REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES (FIXA, CURTO PRAZO E LONGO PRAZO)

- 4.4.1** A Companhia adota as seguintes formas de remuneração para seus membros da Diretoria Estatutária:
- a) Remuneração fixa mensal (“RF”);
 - b) Remuneração variável de incentivo a curto prazo (“ICP”, correspondente à participação nos lucros e resultados);
 - c) Remuneração variável de incentivo a longo prazo (“ILP” correspondente a planos de opção de compra de ações);
 - d) Benefícios diretos e indiretos, correspondente a plano de assistência médica, seguro de vida, benefício para alimentação, entre outros (“Benefícios”).

4.4.2 A remuneração total dos membros da Diretoria Estatutária é planejada anualmente. A Companhia adota um plano de remuneração diferenciado e competitivo, incluindo a utilização de métricas de criação de valor para estabelecer metas de remuneração variável, benefícios e um programa de outorga de ações. Para tanto, a Companhia realiza regularmente pesquisas de mercado, feitas com as principais empresas do mercado brasileiro, com faturamento, porte e desafios similares aos da Companhia, de forma a avaliar se os parâmetros e condições que são adotados pela Companhia para a determinação da remuneração total são satisfatórios e permitem a retenção dos profissionais.

4.4.3 A filosofia e a estratégia de remuneração da Companhia, visa equalizar os componentes fixo e variáveis. O componente ILP é um valor de referência para o exercício vigente e a aquisição dar-se-á em data futura, conforme condições previstas no Plano de Incentivo de Longo Prazo.

4.4.4 A remuneração dos membros Diretoria Estatutária é composta por:

- a) Uma parcela de **Remuneração Fixa**, definida a cada ano, baseada em referências de mercado (conforme os resultados obtidos da pesquisa anual realizada pela Companhia), condição econômico-financeira e estratégias da Companhia.
- b) Todos os **benefícios** diretos e indiretos constantes das políticas de recursos Humanos da Companhia.
- c) Período de 30 (trinta) dias de descanso anual, convencionado em contrato. Ao final do mandato, caso não tenham utilizado todos os dias de descanso, não haverá compensação de qualquer natureza.
- d) **ICP** (Remuneração Variável de Curto Prazo), com pagamento anual vinculado ao alcance dos resultados do exercício da Companhia (Macrometas), observado o disposto no Item 4.4.5 abaixo. A meta do ICP é baseada na quantidade de remuneração fixa atribuída aos Diretores Estatutários, intitulado de “BR” (base de referência), observados, quando aplicável, a proporcionalidade da competência em questão. Há também a previsibilidade de matching ICP em ações da Companhia.
- e) **ILP** (Remuneração Variável de Longo Prazo): A oferta de ILP como um componente da remuneração dos Diretores tem por objetivos o engajamento, a atração e retenção de profissionais chave e qualificados e ao alcance dos resultados e rentabilidade esperados pela Companhia no curto, médio e longo prazos. Os planos são estruturados na forma de planos de outorga de opções de compra ou concessão de ações exercíveis no longo prazo, sujeito ao atingimento das metas e condicionado a demais requisitos estabelecidos pelo Conselho de Administração.

4.4.5 Todos os Diretores são elegíveis ao incentivo de curto prazo (ICP). O cálculo considera: i) resultados alcançados nas Macrometas (100% de peso); ii) quantidade de salários atribuídos a cada posição (Diretores com o mesmo multiplicador; COO e CEO com multiplicadores diferentes); iii) aplicação de proporcionalidade (quando necessário); iv) base salário e função na data base definida no Acordo Coletivo de Trabalho.

4.4.6 Não estão incluídas na remuneração dos Diretores estatutários o pagamento de 13º (décimo terceiro) salário e ao recolhimento mensal de FGTS pela Companhia.

4.4.7 Os membros da Diretoria Estatutária não serão remunerados pela cumulação de mandato como membro do Conselho de Administração ou como membro de qualquer Comitê de Assessoramento, ou seja, serão remunerados apenas como membros da Diretoria Estatutária.

4.5 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

4.5.1 Caso instalado, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, a qual não pode ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da remuneração fixa que, em média, for atribuída a cada diretor, nos termos do §3º do Art 162 da Lei nº 6.404/76.

5 RESUMO DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Administradores	Remuneração Fixa	Remuneração Variável (ICP e ILP)	Benefícios
Membros do Conselho de Administração	✓	✗	✗
Membros dos Comitês de Assessoramento	✓	✗	✗
Diretores Estatutários	✓	✓	✓

6 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 6.1. O departamento de Recursos Humanos (“RH”) é o órgão responsável pela implantação dos procedimentos necessários à observância das regras dessa Política e pelo seu acompanhamento.
- 6.2. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao RH, que dará o devido esclarecimento ou orientação.
- 6.3. A presente Política poderá ser alterada mediante prévia aprovação do Conselho de Administração da Companhia, sempre que o referido órgão da administração entender necessário e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias ou de documentos de governança corporativa da Companhia.
- 6.4. É responsabilidade dos integrantes/ colaboradores da Companhia assegurarem o cumprimento dos termos dispostos nesta Política.
- 6.5. Incentivamos a comunicação de qualquer prática que possa representar violação desta Política, nosso Código de Conduta, ou ainda atos que não estejam em conformidade com a legislação atual.
- 6.5.1. As denúncias podem ser realizadas, de forma anônima, ao Canal de Ética disponibilizado pela empresa nos canais de comunicação internos e no nosso *website*, ou pela Gerência de Riscos e *Compliance*, por telefone, *website* ou e-mail.
- 6.6. É de responsabilidade de todos: o conhecimento, cumprimento e a disseminação desta Política, além de estarem familiarizados com o Código de Conduta, as demais políticas internas e procedimentos aplicáveis, a fim de cumpri-los
- 6.7. Qualquer violação às diretrizes aqui contidas, resultará em medidas disciplinares como: advertências, suspensões, ou ainda a rescisão do contrato de trabalho, de prestação de serviços ou similar e, até mesmo, outras implicações jurídicas, de acordo com a legislação.

7 GLOSSÁRIO

- “Conselho de Administração”: É o responsável estabelecer a orientação geral dos negócios da Companhia, bem como examinar, discutir e deliberar as questões estratégicas a ela concernentes. Assim como proteger e valorizar o patrimônio da Companhia por meio de atuação ética e responsável, visando a otimização, no longo prazo, do retorno sobre o investimento dos seus acionistas e agindo sempre de acordo com os interesses da Companhia, seus acionistas e demais stakeholders.
- “Comitê de Auditoria”: tem por objetivo, entre outros, orientar o Conselho de Administração sobre as demonstrações financeiras da Companhia, emitir recomendações e opiniões para que o Conselho de Administração possa promover a supervisão da área financeira e dos auditores independentes, assim como possa avaliar as práticas da Diretoria.
- “Comitê Financeiro”: tem como objetivos acompanhar o planejamento financeiro da Companhia, com foco na geração de valor econômico, e otimizar a estrutura de capital e fluxo de caixa visando a saúde financeira e perenidade do negócio, com mensuração e mitigação dos riscos financeiros
- “Comitê de Pessoas”: tem por objetivo organizar e acompanhar a estratégia de recursos humanos da Companhia.
- “Comitê de Transação com Partes Relacionadas”: tem como objetivo avaliar e recomendar para o Conselho de Administração as transações entre a Companhia e suas partes relacionadas, assegurando aos acionistas, investidores e demais stakeholders da Companhia, que as transações com Partes Relacionadas sejam realizadas de forma transparente e a Condições de Mercado.
- “Comitê de Inovação”: Tem por objetivo assessorar, instruir e aconselhar o Conselho de Administração para decisões de investimento de startups periféricas, bem como na sua constituição e estrutura de operações, em negócios relacionados ao core business da Companhia.

8 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Estatuto Social da Even Construtora e Incorporadora S.A. e Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404/76).

9 ELABORADOR E REVISOR

Gerência de Riscos e Compliance – Felipe Nogueira Dias.

Jurídico Corporativo – Mariana Senna e Ana Claudia Yamada.

Comitê de Auditoria

10 APROVADOR E RESPONSÁVEL

Conselho de Administração.